



Plan de Igualdad / Berdintasun plana 2024-2026

INDICE

I. DIÁGNOSTICO

1. Introducción	5
2. Objetivos del Plan de Igualdad	6
3. Ejes de actuación	7
3.1. Organización y gestión interna.....	7
3.2. Actividad deportiva.....	12
3.3. Prevención de la violencia de género	15
3.4. Formación.....	16
3.5. Comunicación	17

II. PLAN DE IGUALDAD

1. Organización y gestión interna.....	19
2. Actividad deportiva	21
3. Prevención de la violencia de género	24
4. Formación.....	27
5. Comunicación	29

1. Introducción.

El 2 de agosto de 2022 el Consejo Superior de Deportes publicó la Resolución por la que se definía la distribución de la cuantía económica por autonomías y los programas a los que se aplicaban las ayudas. Uno de los programas, es la promoción de la igualdad en el deporte. Y dentro de ésta, se especificaban las acciones subvencionables. El Decreto de 2006, de las Federaciones Deportivas, vigente en Euskadi, recoge la obligatoriedad de que las federaciones deportivas desarrollen planes de acción positiva a favor de la igualdad y subraya la importancia de la colaboración de las Administraciones Públicas para su realización.

La Junta Directiva de la Federación Bizkaia de Taekwondo ha considerado oportuno iniciar un proceso de análisis para promover la igualdad de mujeres y hombres y establecer prioridades en función de las necesidades detectadas. Todas las iniciativas que contribuyan a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la federación se recogerán en un Plan de Igualdad que tendrá un alcance temporal de 3 años.

Para elaborar nuestro Plan de Igualdad, hemos participado en el programa de apoyo a las federaciones deportivas de Bizkaia, impulsado por la Dirección de Deportes de la Diputación de Bizkaia, que nos ha proporcionado los recursos materiales necesarios –Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las federaciones y entidades deportivas de Bizkaia- y asistencia técnica especializada.

Este documento recoge las conclusiones del trabajo realizado y las líneas de actuación de nuestra federación en el ámbito de la igualdad para los próximos años.

2. Objetivos del Plan de Igualdad.

El propósito principal de este plan es realizar un diagnóstico de situación de la Federación Bizkaina de Taekwondo es de la perspectiva de género, e incorporar de forma sistemática y estructurada a la gestión de la federación acciones que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.

Más allá de esta aspiración general, se establecen otros objetivos específicos que la Federación Bizkaina de Taekwondo quiere cumplir con el desarrollo de este Plan de Igualdad:

- Analizar la estructura de la federación desde la perspectiva de género.
- Incorporar herramientas a la gestión de la federación para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento.
- Aumentar la presencia de mujeres en los distintos estamentos de la federación.
- Aumentar la presencia de mujeres técnicas y árbitras.

3. Ejes de actuación.

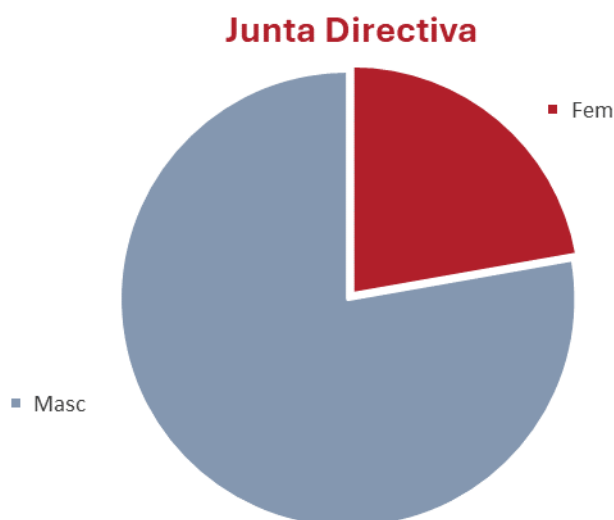
Para llevar a cabo este diagnóstico se ha realizado un análisis cuantitativo de los datos, que ha sido complementado con un contraste cualitativo de los mismos por parte del personal de la federación. Se han analizado cinco áreas: organización y gestión interna; actividad deportiva; violencia de género; formación; y comunicación.

3.1. Organización y gestión interna.

3.1.1. Organigrama de la Junta Directiva, por sexo.

Cargo	Izen-Abizenak / Nombre y Apellidos	Sexo
Presidente	Juan Solis Godoy	Masculino
Vicepresidente	Unai Arroita Larrinaga	Masculino
Secretaria	María Pilar Sánchez Blanco	Femenino
Tesorera	María Pilar Sánchez Blanco	Femenino
Vocal	José Antonio Valin Pérez	Masculino
Vocal	Eugenio Castrillo Fernández	Masculino
Vocal	Gerardo Zorraquino Martínez	Masculino
Vocal	Jon Garnika Rodríguez	Masculino
Vocal	Ramón Holgado Hernández	Masculino

La actual junta directiva de la federación está formada en un 22% de mujeres. Las mujeres ocupan los cargos de Secretaria y Tesorera.



3.1.2. Composición de la Asamblea y otros Comités, por sexo.

ESTAMENTO CLUBES	Sexo
ANDETXAGA	Masculino
MAZARREDO	Masculino
LEIOA	Masculino
A.M. BARAKALDO	Masculino
IRU SPORT	Masculino
DANONA	Masculino
LAS LLANAS	Masculino
JOANAI	Masculino
THE MASTERS 2000	Masculino
GURA HANA	Femenino
URRETA GALDAKANO	Femenino
IERS RATXEI	Femenino
TAEKWONDO GARRIKO	Masculino
MAKASER	Masculino
THE MASTERS	Femenino
KON-GWE	Masculino
DEPORTIVO AEDES	Masculino
KUKKIWON	Masculino
PROYECTO 21	Masculino
MAKA KUETO	Masculino
BASORI	Masculino
ALAZNE	Femenino
KANPAZAR	Masculino

En el estamento de clubes hemos puesto el sexo de la persona que ostenta la presidencia. Actualmente, la federación cuenta con 23 clubes en la asamblea, de los cuales 5 están presididos por mujeres, lo que supone el 23 %, y 17 por hombres (77%).

ESTAMENTO DEPORTISTAS	SEXO
Jose Antonio Valin Perez	Masculino
Juan Solis Godoy	Masculino
Ainhoa Garnika Rodriguez	Femenino
Isabel Sagrario Tejado Moreno	Femenino
Andoni Rios Lozano	Masculino

El estamento de deportistas está formado por 5 deportistas, de los cuales el 40% son mujeres.

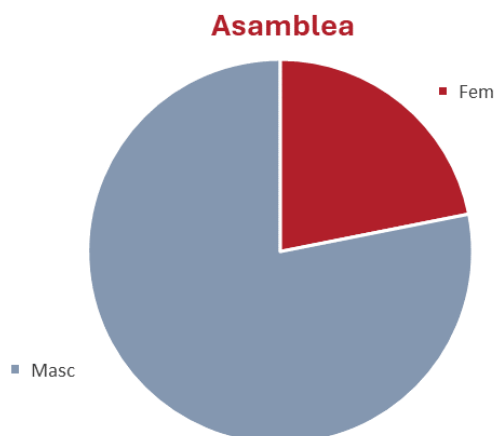
ESTAMENTO TÉCNICOS/AS	SEXO
Sergio Colmenero Firvida	Masculino
Guillermo Solis Godoy	Masculino
Jon Garnika Rodriguez	Masculino

El estamento de técnicos/as está formado por 3 hombres.

ESTAMENTO JUECES	SEXO
Jon Fernandez Pereda	Masculino
Eugenio Castrillo Fernandez	Masculino

El estamento de jueces/as está formado por 2 hombres.

		ASAMBLEA		
		Fem		Masc
Club presidentes/as	5	23%	17	77%
Deportistas	2	40%	3	60%
Técnicos/as		0%	3	100%
Jueces/as		0%	2	100%
Total	7	22%	25	78%



El 22% de la Asamblea está representada por mujeres.

No hay mujeres en los estamentos de técnicos/as y jueces/as.

3.1.3. Plantilla de personal, por sexo.

La Federación Bizkaina de Taekwondo solo cuenta con una persona en plantilla, la Secretaria. Esta persona es una mujer.

3.1.4. Presupuesto por conceptos, e impacto de género de las partidas relevantes.

DESCRIPCION GASTO	GASTOS	RELEVANCIA GÉNERO	MASCULINO	%	FEMENINO	%
GASTOS FEDERATIVOS						
FEDERACION EUSKADI TKD (española ,seguro , cursos dan y arbitraje)	75000,00	SI	47250	63	27750	37
GASTOS CENTRALES						
PROTECCION DE DATOS	460,00	NO				
TELEFONO	2450,00	NO				
MATERIAL OFICINA	1200,00	NO				
PRIMA DE SEGURO	350,00	NO				
INTERESES,NET EMPRESAS	180,00	NO				
EUSKALIT	121,00	NO				
SEGUROS SOCIALES	5400,00	SI			5400	100
SUELDO Y SALARIOS	13500,00	SI			13500	100
GASTOS DIRECCION DEPORTIVA	4038,00	SI	4038	100		
IRPF	1450,00	NO				
GASTOS DIVERSOS	1351,00	NO				
CAMPEONATOS						
ORGANIZACIÓN EVENTOS	27000,00	SI	16740	62	10260	38
TOTAL	132.500,00					
LICENCIAS FEDERADAS			784		453	
TASA RELATIVA	0.94					

La tasa relativa de 0.94 confirma que existe una distribución del gasto equitativa entre ambos sexos.

Información cualitativa

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
La normativa de la federación o la entidad incluye la perspectiva de género.		X	
Existen criterios retributivos para cada estamento, por escrito.		X	
Se han adoptado medidas para favorecer la participación de mujeres en órganos de gobierno.		X	
Existe un Plan de Igualdad previo.		X	La federación vasca lo tiene y se utiliza como referencia.

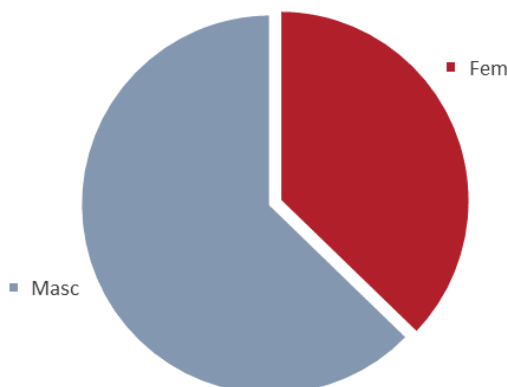
3.2. Actividad deportiva.

El deporte en general, así como las diferentes prácticas concretas, incorporan valores y roles/ estereotipos cargados de género que no le son ajenos a la gestión e impacto de las federaciones deportivas. Se precisa conocer el impacto de estos roles, estereotipos o prejuicios de género para trabajar los mecanismos que hacen que las mujeres se acerquen al deporte, permanezcan en él, salgan, se reincorporen a él o se alejen definitivamente. Ser conscientes y tener la voluntad de generar una gestión y unos espacios para la práctica deportiva que incorporen la perspectiva de género, pasa por conocer los intereses, necesidades y expectativas diferenciales por sexo/género, edades y segmentos sociales. Así como favorecer el conocimiento existente en torno al impacto de la práctica deportiva en el embarazo, maternidad y lactancia, y otros condicionantes de carácter físico que pueda tener la práctica de un deporte concreto. Y, a su vez, conviene el análisis de las relaciones interpersonales que se dan en los equipos, entre deportistas, con el entrenador o entrenadora y resto de personal, con arbitrajes, etc. Las relaciones interpersonales -en todos los ámbitos de la vida- incorporan elementos de género que habitualmente no son conocidos o abordados y que pueden estar generando trato desigual o incluso sexista.

3.2.1. Licencias deportistas, por categoría y sexo.

Categoría	Licencias			
	Fem		Masc	
Benjamín	56	37%	96	63%
Alevín	80	38%	131	62%
Infantil	86	41%	123	59%
Junior	91	41%	132	59%
Senior	82	36%	144	64%
Master	24	23%	80	77%
Total	419	37%	706	63%

Licencias deportistas



El número de licencias femeninas se mantiene bastante estable entre las categorías alevín y senior. Se produce un descenso significativo en la categoría master.

El porcentaje de licencias femeninas es del 37%, cerca de los parámetros de una modalidad deportiva considerada neutra.

3.2.2. Licencias estamento técnico, por sexo, nivel de cualificación.

	Femenino	%	Masculino	%
3º nivel	4	15	24	85
Total	4	15%	24	85%

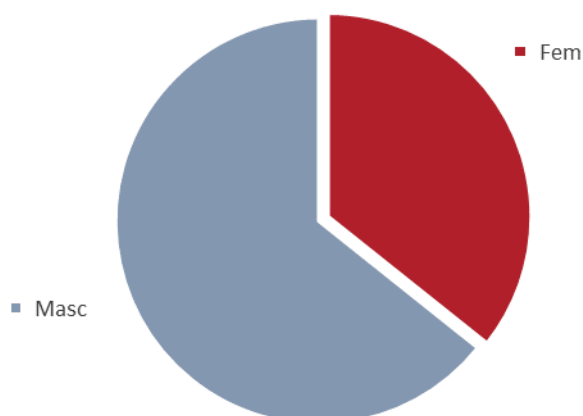
El 85% de las licencias técnicas corresponden a hombres. Solamente 4 técnicas.

3.2.3. Licencias estamento arbitral, por sexo, nivel de cualificación.

	Licencias árbitros/as			
	Fem		Masc	
Juez crono	11	28%	29	73%
Arbitro autonomico	4	29%	10	71%
Arbitro nacional	4	40%	6	60%
Juez de mesa	7	58%	5	42%
Juez autonómico	2	40%	3	60%
Juez nacional	2	67%	1	33%
	30	36%	54	64%

El 36% de las licencias del estamento arbitral corresponden a mujeres. Prácticamente el mismo porcentaje que en el estamento deportistas.

Licencias árbitros/as



Información cualitativa

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Se han desarrollado proyectos específicos relacionados con las mujeres y el deporte.		X	
Se han realizado adaptaciones (técnicas, de materiales, etc.) para favorecer la participación de las mujeres.		X	

3.3. Prevención de la violencia de género.

3.3.1. Número de quejas, denuncias o sucesos relacionados con la violencia de género que ha recibido o ha tenido conocimiento la federación o entidad (últimas tres temporadas).

La Federación Bizkaina de Taekwondo no ha tenido ninguna denuncia, queja o suceso relacionado con la violencia de genero

3.3.2. Número de faltas disciplinarias aplicadas por quejas, denuncias o sucesos relacionados con la violencia de género (últimas tres temporadas).

La Federación Bizkaina de Taekwondo no ha tenido ninguna falta disciplinaria relacionada con la violencia de genero.

Información cualitativa

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Existe un protocolo de prevención de la violencia de género aprobado por la Junta Directiva.		X	
Se han adoptado medidas de prevención de la violencia de género.		X	
Se han desarrollado acciones de sensibilización en torno a esta materia.		X	

3.4. Formación.

3.4.1. Número de docentes de cada curso/seminario/jornada y número de mujeres técnicas docentes/ponentes en cada uno.

La Federación Bizkaina de Taekwondo no organiza cursos / jornadas o seminarios de formación.

3.4.2. Número de docentes de cada curso/seminario/jornada y número de mujeres árbitras docentes/ponentes en cada uno.

La Federación Bizkaina de Taekwondo no organiza cursos / jornadas o seminarios de formación.

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Se han incorporado contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de formación/sesiones técnicas/jornadas.		X	

3.5. Comunicación.

3.5.1. Número de fotografías en las que aparecen mujeres del total de publicaciones con imágenes (último mes de la red social que se elija).

3.5.2. Número de noticias sobre mujeres del total de publicaciones (último mes de la red social que se elija).

Información cualitativa

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SÍ	NO	En caso afirmativo, explicar y señalar resultado.
Todos los documentos están redactados en un lenguaje inclusivo.	X		
Se han establecido criterios de comunicación para visibilizar a mujeres y hombres.		X	
Se han lanzado campañas para promover la presencia de mujeres referentes.		X	



PLAN DE IGUALDAD

A continuación, teniendo en cuenta las conclusiones extraídas del diagnóstico de la Federación Bizkaina de Taekwondo, se detallan las acciones que se proponen para promover la igualdad de mujeres y hombres.

1 ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA

OBJETIVO GENERAL	Incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.
------------------	--

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		PLAZO	RESPONSABLE	INDICADORES
1.1	Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en la normativa de la federación o entidad.	1.1.1	Revisar los reglamentos y efectuar las modificaciones correspondientes.	2024	Departamento técnico	
		1.1.2	Revisar las bases de competición, las normas de régimen interno, normas disciplinarias, Código Ético y otros reglamentos aprobados por la federación y efectuar las modificaciones correspondientes.	2024	Departamento técnico	% de documentos revisados sobre el total de documentos normativos existentes. % de documentos que incluyen la perspectiva de género sobre el total de documentos.
1.2	Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión presupuestaria de la federación o entidad.	1.2.1	Determinar anualmente el impacto de género de la aplicación del presupuesto en sus diferentes partidas.	2024	Presidente	% de gasto realizado en mujeres sobre el total del presupuesto. % de gasto realizado en mujeres de cada una de las partidas del presupuesto.
		1.2.2	Aplicar medidas correctoras (acción positiva, redistribución, etc.) en las partidas presupuestarias teniendo en cuenta el impacto de género.	2024	Asamblea	Incremento del gasto realizado en mujeres en cada partida presupuestaria.

1.3	Incrementar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la federación o entidad.	1.3.1	Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Juntas Directivas.	2024	Asamblea	Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Incremento del número de mujeres en la Junta Directiva. % de mujeres en la Junta Directiva.
		1.3.2	Establecer criterios para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Asambleas y en los diferentes Comités federativos.	2025	Presidente	Nº de criterios establecidos para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Incremento del número de mujeres en cada uno de los órganos. % de mujeres en cada órgano respecto al total.
1.4	Adquirir y proyectar el compromiso de la federación o entidad con la igualdad de mujeres y hombres.	1.4.1	Aprobar el Plan de Igualdad oficialmente por la Asamblea y designar una persona de la federación o entidad como responsable en materia de igualdad de mujeres y hombres (también se puede plantear la creación de una comisión específica).	2024	Junta directiva	% de votos a favor de la aprobación sobre el total de componentes del órgano de decisión.
		1.4.2	Asistir a actividades y eventos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, organizados por otras entidades (seminarios, exposiciones, entregas de premios, etc.).	2026	Presidente y personal de la Federación	Nº y tipo de eventos a los que se asiste. Nº de personas, cargo y sexo asistentes por parte de la entidad.
		1.4.3	Visibilizar en todos los soportes y canales de comunicación de la federación o entidad el compromiso adoptado respecto a la igualdad de mujeres y hombres.	2024	Presidente	Nº de acciones realizadas para visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad. % de soportes y canales de comunicación donde se visibiliza el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres sobre el total de soportes utilizados por la entidad.

2 ACTIVIDAD DEPORTIVA

[

OBJETIVO GENERAL	Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la actividad deportiva.
------------------	--

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		PLAZO	RESPONSABLE	INDICADORES
2.1	Garantizar una oferta deportiva adecuada a las necesidades de las mujeres.	2.1.1	Analizar las necesidades y realidad de las mujeres deportistas para identificar áreas de mejora en la oferta realizada, prestando especial atención a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, e inmigrantes, e incorporando la perspectiva interseccional.	2025	Asamblea	Nº de modificaciones realizadas respecto a las necesidades detectadas.
		2.1.2	Llevar a cabo acciones o eventos de promoción para impulsar la participación de las mujeres en la modalidad, incorporando la perspectiva interseccional.	2025	Presidente	Nº de acciones llevadas a cabo, por tipo de discriminación. Nº de participantes en cada evento organizado con este objetivo.
2.2	Distribuir los recursos materiales de la federación o entidad respetando el principio de igualdad.	2.2.1	Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, elegir la equipación deportiva de mujeres y hombres de acuerdo a criterios técnicos, adaptándola a la antropometría de cada sexo, y garantizando que esta no cosifica ni sexualiza a las mujeres.	2025	Presidente y junta directiva	Nº de provisiones realizadas de acuerdo a criterios antropométricos, por sexo y estamento. % de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva adaptada a la antropometría de cada sexo.
		2.2.2	Cuando exista una provisión de equipación deportiva, tanto si se trata de organizar un evento deportivo extraordinario, como de	2025	Presidente	% de eventos extraordinarios en los que se ha distribuido equipación deportiva con todo el rango de tallas.

			nutrir a deportistas, personal técnico, o árbitros/as de la propia entidad, ofrecer todo el rango de tallas a ambos sexos.			
		2.2.3	Realizar una distribución de premios equitativa, establecida en función de la categoría deportiva y no del sexo de las y los participantes.	2025	Presidente	Nº de eventos en los que se han otorgado premios. % de eventos en los que la distribución de premios es equitativa sobre el total de eventos.
2.3	Distribuir los recursos humanos de la federación o entidad respetando el principio de igualdad.	2.3.1	Realizar una planificación equitativa en los programas de tecnificación (número de concentraciones por sexo, deportistas convocados/as, personal técnico asignado, etc.).	2025	Presidente y junta directiva	Nº de concentraciones/convocatorias por sexo. Nº deportistas por sexo convocados/as a los programas de tecnificación. Nº de técnicos/as asignados/as a las convocatorias masculinas. Nº de técnicos/as asignados/as a las convocatorias femeninas.
		2.3.2	Garantizar una asignación equitativa de recursos entre las competiciones masculinas y femeninas.	2025	Asamblea	Nº de árbitros/as en competiciones femeninas entre nº de competiciones femeninas. Nº de árbitros/as en competiciones masculinas entre nº de competiciones masculinas.
2.4	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento técnico .	2.4.1	Celebrar sesiones de intercambio de experiencias con entidades deportivas que hayan desarrollado proyectos para promover la presencia de mujeres en el estamento técnico.	2025	Asamblea	Nº de sesiones de intercambio realizadas. Nº de entidades participantes en las sesiones. Nº de personas participantes en las sesiones, por sexo.
		2.4.2	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de técnicos/as.	2025	Junta directiva	Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de técnicos/as.
		2.4.3	Incorporar a mujeres en los staff técnicos de la federación o entidad deportiva.	2026	Asamblea	Nº de mujeres que integran los staff técnicos. % de mujeres sobre el total de integrantes de los staff técnicos.

2.5	Aumentar la presencia de mujeres en el estamento arbitral .	2.5.1	Captar a deportistas de la entidad para realizar cursos de formación de árbitros/as.	2025	Presidente	Nº de acciones de captación realizadas. Nº de deportistas inscritas en los cursos de formación de árbitros/as.
		2.5.2	Visibilizar a mujeres referentes en el estamento arbitral.	2025	Asamblea	% de mujeres docentes respecto al total de docentes en los clinics o cursos de formación de árbitros/as Incremento del nº de mujeres en el equipo docente de los clinics o cursos de formación de árbitros/as. Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.).

3 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL	Integrar la prevención de la violencia de género en toda la actividad de la organización.
------------------	---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		PLAZO	RESPONSABLE	INDICADORES
3.1	Adoptar medidas de prevención de la violencia de género.	3.1.1	Elaborar y aprobar un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.	2026	Asamblea	% de votos a favor de la aprobación sobre el total de votos emitidos.
		3.1.2	Solicitar periódicamente un certificado de ausencia de delitos sexuales a todo el personal de la federación que tenga contacto con menores.	2024	Presidente	% de certificados solicitados cada temporada sobre el total de personas que tienen contacto con menores, por estamento y sexo.
		3.1.3	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de los estamentos deportivo, técnico (incluido staff médico de selecciones) y arbitral, en el momento de firma del tríptico o en el comienzo del ejercicio del rol.	2025	Comité técnico	% de personas de cada estamento que ha firmado el código de conducta, por sexo.
		3.1.4	Establecer la firma obligatoria de Códigos de Conducta por parte de la Junta Directiva y el personal laboral y/o voluntario de la entidad.	2025	Comité técnico	% de miembros de la Junta Directiva, del personal laboral y de las personas voluntarias que han firmado el código de conducta.
		3.1.5	Adoptar medidas de prevención para viajes y alojamientos; para un uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.	2024	Departamento técnico	Nº de medidas de prevención adoptadas. % de actividades o espacios en los que se han establecido medidas de

						prevención respecto al total de actividades o espacios identificados.
		3.1.6	Establecer canales de colaboración con otras entidades que trabajan en la prevención y actuación frente a violencia de género.	2025	Presidente	Nº de reuniones, comunicaciones o actividades realizadas en colaboración con otras entidades que trabajan en este ámbito. Nº de entidades con las que se ha colaborado.
3.2	Establecer pautas de actuación ante la violencia de género.	3.2.1	Incorporar un régimen sancionador específico en materia de violencia de género en la normativa disciplinaria de la entidad.	2025	Departamento técnico	Nº de sanciones impuestas en relación con la materia, por estamento y sexo. Nº de sanciones impuestas respecto al nº de denuncias recibidas.
		3.2.2	Establecer un canal de denuncia de situaciones de violencia de género.	2025	Departamento técnico	Nº de denuncias recibidas por estamento y sexo, tanto de la persona agresora como de la víctima.
		3.2.3	Llevar a cabo un registro de todas las denuncias recibidas en relación con la violencia de género.	2025	Departamento técnico	Nº de consultas y denuncias recibidas. Nº de consultas y denuncias registradas.
3.3	Promover la sensibilización y formación en torno a la violencia de género.	3.3.1	Difundir internamente entre las personas y entidades integrantes de todos los estamentos de la federación el protocolo de prevención y actuación aprobado.	2025	Secretaria	Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento. % de entidades y personas a las que se les ha enviado información sobre el total de entidades y personas integrantes, por sexo.
		3.3.2	Difundir entre todas las entidades colaboradoras, empresas subcontratadas, y a las personas externas vinculadas a la federación o entidad, el protocolo de prevención y actuación aprobado.	2025	Secretaria	Nº de entidades y personas colaboradoras a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad.
		3.3.3	Difundir entre las entidades asociadas a la federación (adoptar, en caso de clubes) recomendaciones para viajes y alojamientos; el uso seguro de vestuarios y salas de fisioterapia; y prevención de tocamientos en espacios mixtos, de comportamientos machistas en las gradas y de sexismo en la entrega de premios.	2025	Secretaria	Nº de entidades y personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.

		3.3.4	Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la federación o entidad en torno a diferentes situaciones de violencia de género para facilitar la identificación de la misma. En especial, a personas LGTBIQI+, deportistas con discapacidad, inmigrantes, y menores de edad.	2025	Departamento técnico	Nº de personas a las que se les ha enviado la información, diferenciado por sexo y tipo entidad/estamento.
		3.3.5	Colaborar en las campañas institucionales del 25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres.	2026	Departamento técnico	Nº de personas, cargo y sexo de las personas que colaboran por parte de la entidad. Nº y tipo de campañas en las que se colabora.

4 FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL	Incorporar la perspectiva de género en toda actividad formativa de la federación o entidad.
------------------	---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADORES
4.1 Aumentar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres a través de la formación del personal administrativo y deportivo de la federación.	4.1.1 Promover la formación del personal en materia de igualdad de mujeres y hombres (asistencia a cursos, jornadas, etc.).	2026	Departamento técnico	Nº de cursos sobre los que se informa al personal. Nº de cursos realizados por sexo y puesto/estamento.
4.2 Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de formación .	4.2.1 Adoptar medidas para facilitar el acceso de todo el personal a la formación continua (formación interna y externa).	2026	Presidente	Nº de medidas adoptadas para facilitar el acceso a la formación.
	4.2.2 Solicitar a la Federación Vasca correspondiente información sobre alumnado de Bizkaia que haya realizado formaciones técnicas o arbitrales para obtener una base de datos del Territorio.	2024	Secretaria	

4.3	Incorporar la perspectiva de género y prevención de la violencia de género en los contenidos de formación impartida en el ámbito de la modalidad.	4.3.1	Incluir la perspectiva de género y la prevención de la violencia en el temario de los cursos de formación de árbitros/as.	2026	Departamento de arbitraje	% de formaciones que incorporan esta materia sobre el total de cursos de formación de árbitros/as realizados. Nº de horas dedicadas a esta materia en cada formación de árbitros/as sobre el total de horas de duración de cada formación. Nº de personas que han recibido formación que incluya esta materia, por sexo.
4.4	Aumentar la presencia de mujeres docentes en los cursos de formación.	4.4.1	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a técnicos/as.	2026	Departamento arbitraje	% de mujeres docentes respecto al total de docentes. Incremento del nº de mujeres en el equipo docente.
		4.4.2	Incluir a mujeres como docentes en los cursos de formación a árbitros/as.	2026	Departamento arbitraje	% de mujeres docentes respecto al total de docentes. Incremento del nº de mujeres en el equipo docente.

5 COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL	Proyectar el compromiso de la federación con la igualdad de mujeres y hombres a través de la comunicación.
------------------	--

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		ACCIONES		PLAZO	RESPONSABLE	INDICADORES
5.1	Implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicación de la federación o entidad.	5.1.1	Establecer un protocolo en la federación o entidad para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la comunicación (modelo para circular, acta, cartelería, etc.).	2025	Presidente	
		5.1.2	Revisar y, en su caso, modificar, la documentación interna utilizando un lenguaje inclusivo no sexista.	2025	Directivos/as	Nº de documentos revisados. % de documentos internos que están redactados en un lenguaje inclusivo sobre el total de documentos.
		5.1.3	Redactar toda la comunicación externa (circulares, carteles, convocatorias de formación, etc.) con un lenguaje inclusivo.	2024	Directivos/as	% de documentación externa redactada con un lenguaje inclusivo respecto al total de documentos externos.
5.2	Garantizar una comunicación gráfica y presencia adecuada , sin hacer uso de imágenes o expresiones estereotipadas y de carácter sexista.	5.2.1	Revisar la documentación gráfica de la federación o entidad y modificar las imágenes que se consideren sexistas (web, escudos, logos, etc.), que sexualicen a las mujeres o que reproduzcan los estereotipos.	2025	Directivos/as	Nº de soportes revisados. % de soportes o documentos gráficos no sexistas o que no reproducen estereotipos sobre el total.
		5.2.2	Utilizar, en el diseño de trofeos, imágenes o formas que no reproduzcan los estereotipos de género.	2024	Presidente	% de trofeos no estereotipados por género sobre el total de trofeos otorgaos.

5.3	Visibilizar a las mujeres de la modalidad en los diferentes soportes de comunicación.	5.3.1	Llevar a cabo acciones positivas para visibilizar a las deportistas que practican la modalidad.	2024	Departamento técnico	Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.)
		5.3.2	Visibilizar a las mujeres en los estamentos técnico y arbitral (convocatorias de formación, carteles, etc.).	2025	Departamento técnico	Nº de acciones de visibilización realizadas por tipo de soporte (web, RRSS, artículo, cartelería, etc.) y estamento.



Plan de Igualdad / Berdintasun plana 2024-2026